

HUBUNGAN PROFESIONALISME, KONFLIK ORGANISASIONAL - PROFESIONAL DAN WORK OUTCOME (Studi Empiris pada Staf Akuntan KAP di Pulau Jawa)

Nina Setianingsih

Program Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro

M. Kholiq Mahfud

Arifin Sabeni

Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah menguji hubungan antara profesionalisme, konflik organisasional profesional dan work outcome. Responden dalam penelitian ini para akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik. Pengujian hipotesis menggunakan model persamaan structural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi profesionalisme berhubungan positif dengan konflik organisasi-profesional. Konflik organisasi-profesional berhubungan positif dengan keinginan berpindah melalui penurunan komitmen organisasional, peningkatan komitmen profesional, openurutan kepuasan kerja.

Kata Kunci : Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, Work Outcome, Konflik Organisasional-Profesional

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Profesionalisme dalam konteks akuntansi berbeda dengan bidang medis dan hukum karena mempunyai sifat yang berlainan dari sisi kewajiban profesionalnya. Satu aspek yang tidak dapat dipisahkan dari praktek akuntansi yaitu melibatkan pengungkapan kepada publik (masyarakat). Profesionalisme dalam akuntansi, harus dipandang sebagai tiga serangkai yang terdiri dari profesional, klien, dan masyarakat (Lindblom dan Ruland, 1997)

Profesionalisme telah menjadi isu yang kritis untuk profesi akuntan. Pada tahun-tahun terakhir ini, perhatian semakin meningkat terhadap praktek yang etis dan profesional (Mautz, 1988; Bamber dan Venkataraman, 2002). Lebih jauh lagi, dengan banyaknya kasus yang mempertanyakan integritas auditor dan efektivitas proses *self regulatory* profesi seperti kasus Enron, Worldcom, Xerox dan sebagainya, dimana telah terjadi pelanggaran kode etik profesional. Hal ini dapat dimungkinkan karena adanya konflik organisasional profesional yaitu perbedaan nilai-nilai yang dianut oleh profesional dengan nilai-nilai organisasi. Baker (1977) berpendapat bahwa profesi akuntan telah dikarakteristikan sebagai profesi yang memiliki potensi terjadinya konflik.

Hall (1968) dalam Sumardi (2001) mengemukakan ada lima dimensi profesionalisme yaitu meliputi afiliasi komunitas (*community affiliation*), kebutuhan otonomi (*autonomy demands*), keyakinan terhadap peraturan sendiri (*belief in self regulation*), dedikasi (*dedication*), dan kewajiban sosial (*social obligation*).

Hubungan antara profesional dengan organisasi dianggap mempengaruhi hubungan timbal balik

antara komitmen organisasional dengan profesional. Orientasi organisasional dan profesional para karyawan sangat bertentangan disebabkan adanya ketidaksesuaian terhadap sistem nilai profesi dengan organisasi. Orientasi profesional lebih menekankan pada nilai organisasional seperti pengendalian hirarkis dan otoritas, kesesuaian dengan norma-norma organisasional dan berbagai regulasi, maupun loyalitas organisasional. Di sisi lain orientasi profesional lebih menekankan pada kode etik dan standar kinerja profesional. Adanya kondisi yang demikian akan menyebabkan terjadinya konflik bila tujuan-tujuan profesional tidak sesuai dengan tujuan organisasionalnya. Pertentangan ini sering disebut dengan konflik organisasional profesional atau *organizational profesional conflict* (disingkat OPC).

Aranya dan Ferris (1984) telah melakukan penelitian untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap dan perilaku para pekerja. Salah satu masalah yang diangkat dalam penelitian mereka adalah hubungan antara organisasi dan profesional yang bekerja dalam organisasi profesi. Hubungan tersebut dikarakteristikan memiliki potensi untuk menimbulkan konflik dengan asumsi bahwa ada ketidaksesuaian antara norma nilai yang dianut oleh profesi dengan norma dan nilai yang dianut organisasi.

Menurut Shafer *et al.* (2002) belum ada studi akuntansi sebelumnya yang telah meneliti hubungan suatu multi dimensional ukuran profesionalisme dan konflik organisasional profesional antar para auditor. Dan itu tampak beralasan dan masuk akal, bahwa para auditor yang mencetak skor nilai yang tinggi pada orientasi profesional akan lebih mungkin untuk mengindikasikan adanya konflik yang terjadi antara nilai-nilai profesional dengan organisasi. Para auditor yang berdedikasi kepada profesi mereka, akan merasakan suatu perasaan yang lebih kuat terhadap keanggotaannya dalam komunitas profesional, dan siapa yang lebih betul-betul merasa terikat dengan nilai profesional tradisional seperti otonomi, peraturan diri sendiri, dan kewajiban sosial harus mempunyai suatu kepekaan yang lebih tinggi terhadap permintaan organisasi yang mendorong kearah kompromi dari nilai-nilai organisasional dan profesionalnya (Shafer *et al.* 2002).

Komitmen organisasional dan komitmen profesional dapat digambarkan sebagai intensitas dari individu dan tingkat keterlibatannya dalam suatu organisasi atau profesi (Mowday *et al.*, 1979). Identifikasi ini memerlukan kesesuaian persetujuan antara tujuan dengan nilai dalam organisasi atau profesi, termasuk nilai moral atau etik.

Aranya dan Ferris (1984) menyatakan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional adalah anteseden dari konflik organisasional profesional. Kemudian, Norris dan Neibuhr (1983) menyatakan bahwa profesionalisme sebagai anteseden dari komitmen organisasional dan komitmen profesional, pernyataan ini didukung oleh penelitian Kalbers dan Fogarty (1995). Selain itu konsekuensi dari konflik organisasional profesionalpun kemudian dihubungkan dengan kepuasan kerja dan keinginan berpindah (Senatra, 1980). Kepuasan kerja mengarah pada kecenderungan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah hasil yang diinginkan oleh pemberi kerja seperti yang diinginkan oleh individu dalam pekerjaannya, biasanya ditemukan mempunyai hubungan yang negatif dengan keinginan berpindah atau *Turnover Intention* (Bamber dan Venkataraman, 2000).

Penelitian ini pada dasarnya adalah mengembangkan model penelitian Shafer, Park dan Liao (2002) yang meneliti hubungan antara profesionalisme dengan konflik organisasional profesional dan kemudian dihubungkan dengan *work outcome* atau hasil kerja seperti komitmen organisasional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Karena pada penelitian sebelumnya banyak yang menghubungkan profesionalisme dan konflik organisasional profesional dengan komitmen profesional seperti Aranya dan Ferris (1984), Harrel *et al.* (1986), Mc Gregor *et al.* (1989), Jantje (2003) yang menghubungkan konflik organisasional profesional dengan komitmen profesional dan masih ada ketidak konsistenan hasil, maka

pada penelitian ini dilakukan pengujian mengenai hubungan profesionalisme, konflik organisasional profesional dan *work outcome* atau hasil pekerjaan (komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah) dan ditambah satu variabel *work outcome* yaitu komitmen profesional.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori akuntansi keperilakuan. Selain itu kontribusi penelitian ini juga dapat dimanfaatkan oleh organisasi profesi dalam memperhatikan profesionalisme dan konflik yang terjadi dalam organisasi. Karena berbagai temuan empirik menemukan bahwa konflik yang timbul akan menurunkan komitmen organisasional, komitmen profesional dan kepuasan kerja dan menyebabkan keinginan berpindah karyawan dalam organisasi.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Akuntansi Perilaku

Penelitian tentang akuntansi perilaku berkembang sejak dua dekade terakhir. Banyaknya artikel-artikel jurnal dengan topik perilaku dan berbagai buku teks telah disebutkan dalam akuntansi perilaku. Konsep perilaku (*behavioral concept*) pada awalnya merupakan kajian bidang utama dalam psikologi dan sosial psikologi. Namun faktor-faktor psikologi dan sosial psikologi seperti motivasi, persepsi, dan personalitas juga sangat relevan dengan bidang akuntansi (Siegel dan Marconi, 1986).

Penelitian ini mengkaji tentang aspek perilaku manusia seperti profesionalisme, konflik organisasi-profesional, komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah akuntan. Sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan akuntansi perilaku di Indonesia.

Teori Peran

Profesionalisme diatur berdasarkan kode etik bidang profesi masing-masing, dimonitor oleh rekan seprofesi, tetapi juga dapat dikontrol oleh peraturan organisasi yang mempekerjakannya. Sepanjang peraturan yang dibuat oleh organisasi tidak bertentangan dengan kode etik profesi maka konflik tidak akan terjadi. Namun bila terjadi sebaliknya konflik akan muncul dan mempengaruhi komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah anggota organisasi.

Teori peran yang dikembangkan oleh Khan *et al.* (1964) dalam Dyah Sih Rahayu (2002) menekankan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati dalam masyarakat. Teori peran menyatakan bahwa individu akan mengalami konflik apabila ada dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada seseorang. Luthan (1998) menyatakan bahwa konflik akan terjadi jika individu harus menyandang dua peran yang berbeda pada waktu yang sama.

Realin *et al.* (1989) menyatakan bahwa ada tiga penyebab ketidak sesuaian peran yang dialami profesional yang bekerja dalam organisasi yaitu: (1) profesional terus menerus menuntut otonomi terhadap pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja mereka; (2) profesional cenderung bertanggungjawab terhadap profesi tersebut dibandingkan kepada organisasi dimana mereka bekerja; (3) profesional dan setia kepada norma dan standar yang berlaku dalam organisasi profesinya dibandingkan pada norma dan standar yang ditetapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja.

Profesionalisme

Dibandingkan dengan studi tentang sikap profesional individu, kebanyakan studi profesionalisme

sudah banyak yang memfokuskan pada kelembagaan atau bersifat jabatan. Tidak terkecuali studi profesionalisme di dalam akuntansi, yang biasanya memusatkan pada isu seperti, apakah akuntansi dapat menemukan definisi sosiologi tradisional dari suatu profesi (Mautz, 1988). Pengukuran profesionalisme dengan menggunakan Skala profesionalisme Hall. Skala ini telah digunakan dalam penelitian Goetz *et al.* (1991) dan oleh Kalbers dan Fogarty (1995).

Materi yang tercakup dalam skala profesionalisme Hall mengemukakan lima dimensi profesionalisme yaitu antara lain:

1. **Afiliasi komunitas** yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, atau mengacu pada tingkatan dimana seseorang aktif dilibatkan dalam masyarakat profesional. Individu yang bergabung dengan komunitas profesional mereka akan mulai melakukan aktivitas seperti membaca jurnal dan menghadiri konferensi, serta segala aktivitas mereka lebih dipengaruhi oleh standar profesi tersebut (Snizek, 1972).
2. **Kebutuhan otonomi**, adalah keinginan untuk bebas dalam membuat keputusan tentang pekerjaan mereka. Setiap adanya campur tangan dari luar, dianggap sebagai hambatan terhadap kemandirian atau otonomi secara profesional (Snizek, 1972).
3. **Keyakinan terhadap peraturan sendiri** dimaksudkan bahwa yang paling berwenang untuk menilai kualitas kerja profesional adalah para rekan kerja sesama profesi, bukan orang awam yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang mereka (Abbott, 1988).
4. **Dedikasi** pada profesi mencerminkan suatu perasaan yang teguh pada suatu bidang dan kepercayaan mereka untuk tetap melakukan pekerjaan itu sekalipun mendapatkan penghargaan dari luar yang sangat kecil.
5. **Kewajiban Sosial** atau komitmen untuk melayani kepentingan orang banyak atau masyarakat. Para profesional diharapkan untuk tidak mementingkan keuntungan pribadinya dalam melayani masyarakat ketika terjadi konflik di antara keduanya (Wilensky, 1964).

Konflik organisasional profesional

Hubungan antara profesional dengan organisasi dianggap mempengaruhi hubungan timbal balik antara komitmen organisasional dengan profesi. Orientasi organisasional dan profesional para karyawan sangat bertentangan disebabkan adanya ketidaksesuaian terhadap sistem nilai profesi dengan organisasi. Perselisihan yang potensial antara profesional dan nilai-nilai organisasi dikenal sebagai konflik organisasional profesional.

Para peneliti akuntansi telah mengenali konflik yang potensial antara profesional dengan organisasi, dan telah menyelidiki isu dalam berbagai latarbelakang pekerjaan. Goetz *et al.* (1991) menemukan bahwa gabungan score pada skala profesionalisme Hall seperti halnya score untuk kepercayaan terhadap pelayanan publik yang dihubungkan dengan ukuran perusahaan akuntan publik, yang menyatakan bahwa pada perusahaan akuntan publik besar dapat mengurangi orientasi profesional.

Aranya dan Ferris (1984) menemukan bahwa potensi untuk terjadinya konflik organisasional profesional didalam profesi akuntan adalah relatif tinggi dibandingkan profesi lainnya. Studi akuntansi ini akan meneliti hubungan suatu multi dimensional ukuran profesionalisme dan konflik organisasional profesional antar para auditor. Dan hal ini tampak beralasan, bahwa para auditor yang mencetak skor nilai lebih tinggi pada nilai profesionalisme akan lebih mungkin untuk melaporkan keberadaan konflik yang terjadi antara nilai-nilai profesional dengan organisasional. Para auditor yang berdedikasi kepada profesi mereka, akan merasakan suatu perasaan yang lebih kuat terhadap keanggotaanya dalam komunitas

profesional, dan siapa yang lebih betul-betul merasa terikat dengan nilai profesional tradisional seperti otonomi, peraturan diri sendiri, dan kewajiban sosial harus mempunyai suatu kepekaan yang lebih tinggi terhadap permintaan organisasi yang mendorong kearah kompromi dari nilai-nilai profesional ini. Pemikiran ini dicerminkan pada hipotesis berikut:

H1 : semakin tinggi tingkat masing-masing dimensi profesionalisme maka akan semakin tinggi konflik organisasional profesional antar para auditor

Hasil pekerjaan/*Work outcomes* (Komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah)

Salah satu motivasi yang utama untuk mempelajari konflik organisasional profesional adalah fakta bahwa hal tersebut dapat dihubungkan dengan tidak berfungsinya hasil pekerjaan tertentu, seperti tingkat yang lebih rendah untuk kepuasan kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional, dan keinginan berpindah lebih tinggi (Aranya dan Ferris, 1984).

Aranya dan Ferris (1984) keduanya menyatakan bahwa komitmen profesional dan komitmen organisasional adalah anteseden dari konflik organisasional profesional, dan menemukan dukungan empiris untuk pernyataan tersebut. Sebaliknya, Norris dan Neibuhr (1983) memperlakukan profesionalisme sebagai anteseden dari komitmen organisasional dan komitmen profesional, dan menemukan bahwa profesionalisme dianggap sebagai bagian yang signifikan dari variasi komitmen. Kalbers dan Fogarty (1995) juga menghipotesiskan profesionalisme seperti yang diukur oleh Skala Profesionalisme Hall, adalah anteseden dari komitmen organisasional antar auditor intern. Dalam kaitannya dengan ketidak konsistenan antara studi yang terdulu, penelitian yang sekarang mencari untuk memperjelas hubungan antara konflik organisasional profesional, komitmen organisasional, komitmen profesional dan dihubungkan dengan *work outcome*.

Komitmen organisasional telah pula dihubungkan dengan hasil kerja lainnya, seperti keinginan berpindah (Chang, 1999). Studi sebelumnya sudah mendokumentasikan suatu hubungan negatif antara komitmen dan keinginan berpindah (e.g. Bishop *et al.*, 2000; Cable dan Judge, 1996). Jika organisasi membantu karyawan untuk memenuhi harapan mereka dengan menyediakan suatu lingkungan yang mendukung nilai-nilai profesional. Karyawan nampaknya akan lebih merasa terikat dengan organisasi tersebut. Sebaliknya, jika organisasi membuat permintaan terhadap individu yang bertentangan dengan nilai profesional mereka, karyawan akan nampak lebih tidak komitmen terhadap organisasi dan lebih komitmen terhadap profesinya, sehingga menimbulkan keinginan untuk berpindah (Meixner dan Blin 1989). Adalah masuk akal untuk menganggap bahwa ketika para profesional merasa sangat terikat dengan profesi mereka, mereka akan memberi prioritas kepada kepentingan profesional mereka ketika menghadapi suatu dilema di tempat kerja (Steven *et al.*, 2001). Hubungan antara konflik organisasional profesional, komitmen organisasional, komitmen profesional dan keinginan berpindah akan diringkas dalam hipotesis sebagai berikut:

H2 : Konflik organisasional profesional akan berhubungan positif dengan keinginan berpindah melalui penurunan komitmen organisasional

H3 : Konflik organisasional profesional akan berhubungan positif dengan keinginan berpindah melalui peningkatan komitmen profesional.

Dukungan yang kuat telah pula ditemukan untuk hubungan yang positif antara kecocokan individu dengan organisasi dan kepuasan kerja (Kristof, 1996). Penemuan ini menyatakan bahwa semakin tinggi

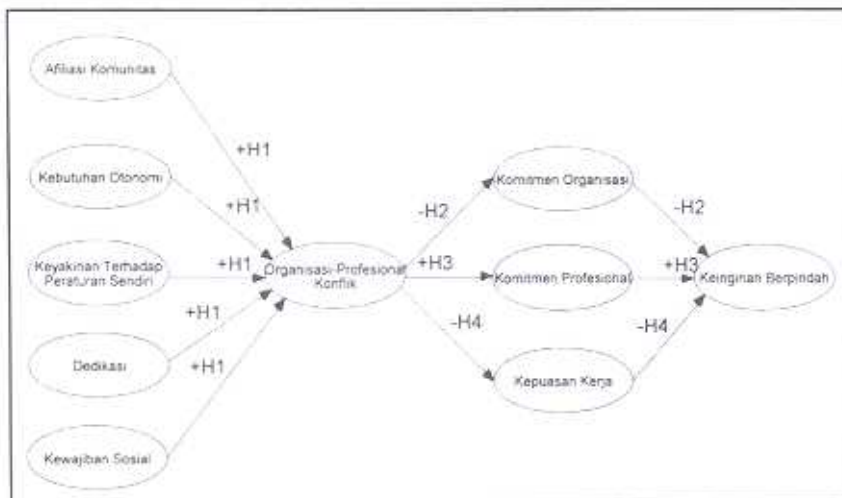
konflik organisasional profesional mengakibatkan semakin rendah kepuasan kerja. Tidak mengherankan, jika ditemukan pula bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang negatif dengan keinginan berpindah (e.g. Eby *et al.*, 1999). Dan kedua temuan ini juga didukung oleh penelitian Sorensen Dan Sorensen (1974) dan Aranya dan Ferris (1984). Berdasarkan penemuan-penemuan diatas maka hipotesis terakhir adalah:

H4 : Konflik organisasional profesional akan berhubungan positif dengan keinginan berpindah melalui penurunan kepuasan kerja

Kerangka Pemikiran Teoritis

Sesuai dengan yang telah diuraikan sebelumnya dan penjelasan hasil penelitian sebelumnya tentang hubungan antara dimensi profesionalisme, konflik organisasional profesional, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah, maka diajukan model penelitian yang menggambarkan suatu kerangka konseptual sebagai panduan sekaligus alur pikir sebagai berikut

Kerangka Pemikiran Teoritis



METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dan diolah adalah data primer yang didapat dari jawaban para akuntan yaitu jawaban terhadap serangkaian pertanyaan yang diajukan dari peneliti mengenai profesionalisme, konflik profesional-organisasi (OPC), komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Sumber data adalah para profesional akuntan yang bekerja pada KAP di pulau Jawa.

Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

Populasi penelitian ini adalah para akuntan yang bekerja di KAP. Populasi untuk akuntan di KAP didasarkan pada directory KAP tahun 2001-2002 yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Publik yang bekerjasama dengan Lembaga Keuangan Departemen Keuangan Republik Indonesia.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode non- probabilitas yaitu purposive sampling dengan cara memilih KAP yang berada di pulau Jawa. Alasan penentuan KAP di pulau Jawa karena pertama intensitas aktifitas KAP di Jawa lebih tinggi dibandingkan dengan kota lain di luar Jawa, karena di Jawa merupakan pusat bisnis yang banyak membutuhkan jasa KAP. Kedua semakin tinggi intensitas aktifitas staff KAP melakukan jasa-jasanya maka semakin berhubungan dengan pelaksanaan kode etik dan semakin tinggi pula peluang adanya konflik antara kode etik profesional dengan organisasi.

Untuk memenuhi asumsi Stuctural Equation Model (SEM), sampel minimal adalah sebesar 100 dan selanjutnya perbandingan 5 observasi untuk setiap estimated variabel (Hair, *et al.*, 1998). Pada penelitian ini estimated variabelnya sebanyak 35, jadi sample minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 5 kali 35 yaitu 175.

Metode Pengumpulan Data

Data penelitian ini dikumpulkan dengan mail survey, diantar langsung dan kontak person. Mail survey dan kontak person dilakukan pada KAP yang tidak dapat dijangkau. Pertanyaan keusioner merupakan pertanyaan tertutup. Masing-masing kuesioner akan disertai dengan surat permohonan untuk mengisi kuesioner yang ditujukan kepada responden. Pertanyaan kuesioner terdiri dari tiga bagian yaitu profesionalisme yang terdiri dari lima dimensinya, konflik organisasional profesional, dan workoutcome yang terdiri dari komitmen organisasional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah.

Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Ada sembilan variable yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi, kewajiban sosial, konflik organisasional profesional, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah.

Profesionalisme

Konsep profesioanlisme yang dimaksud dalam penelitian ini menggunakan pendekatan 5 dimensi yang dikembangkan oleh Hall (1968) yang terdiri dari *community affiliation*, *autonomy demands*, *belief self regulation*, *professional dedication*, dan *social obligation*. Penelitian ini menggunakan skala Hall yang telah dikembangkan oleh Kalber dan Fogarty (1995) dalam mengukur profesionalisme, yang terdiri dari 20 item pertanyaan, masing-masing dimensi terdiri dari 4 item pertanyaan. Dengan menggunakan skala likert responden diminta untuk memilih jawaban dari skala 1 sampai 7 pada setiap pertanyaan. Skor yang tinggi menunjukkan responden memiliki profesiomalisme yang tinggi dan sebaliknya.

Konflik Organisasi- Profesional

Shafer *et al.* (2002) berpendapat bahwa perselisihan yang potensial antara nilai-nilai profesional dengan nilai-nilai organisasi dikenal sebagai konflik organisasional profesional. Variable ini diukur dengan dengan tiga item dimana dua item merupakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Aranya dan Ferris (1984) dan satu item yang dikembangkan oleh Shafer *et al.* (2002). Skala yang digunakan adalah skala Likert 7 poin mulai dari sangat tidak setuju (1) sampai pada sangat setuju (7). **Komitmen organisasional**

Definisi tentang komitmen organisasional menurut Mowday *et al* (1979) adalah : (1) suatu kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, (2) suatu kesediaan untuk melaukan usaha yang cukup atas nama organisasi dan (3) suatu keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi. Variable komitmen organisasional diukur dengan menggunakan 3 item yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984). Skala didesain untuk mengukur

pengaruh komitmen atau tingkat penggabungan emosional pada organisasi. Skala yang digunakan adalah skala Likert 7 poin yaitu mulai dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (7).

Komitmen Profesional

Komitmen profesional juga didefinisikan sebagai pengabdian kepada pekerjaan dan aspirasi jangka panjang profesi (Steven et al., 2001). Morrow (1993) mendefinisikan komitmen profesional sebagai suatu jenis komitmen pekerjaan yang stabil yang dapat melebihi pengaruh situasional dan pengaruh perseorangan. Adalah masuk akal untuk menganggap bahwa ketika para profesional merasa sangat terikat dengan profesi mereka, mereka akan memberi prioritas kepada kepentingan profesional mereka ketika menghadapi suatu dilema di tempat kerja.

Variabel komitmen profesional diukur dengan menggunakan 3 item yang dikembangkan oleh Miner (1981). Skala yang digunakan adalah skala Likert 7 poin yaitu mulai dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (7).

Kepuasan Kerja

Konsep kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robins, 1996). Kepuasan kerja yang dimaksud adalah kepuasan kerja akuntan yang bekerja pada organisasi profesi. Variable kepuasan kerja diukur dengan tiga item yang dikembangkan oleh Aranya dan Ferris (1984). Skala yang digunakan adalah skala Likert 7 poin mulai sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (7). Skor yang tinggi menunjukkan bahwa responden mengalami kepuasan kerja yang tinggi dan sebaliknya.

Keinginan Berpindah

Keinginan berpindah (*turnover intentions*) dalam penelitian ini diartikan niat individu untuk mencari alternatif pekerjaan (Pasewark dan Strawser, 1996), biasanya diindikasikan dari tingkat komitmen pada organisasi dan kepuasan kerja dari karyawan (Bambers dan Venkarataman, 2000). *Turnover intention* dalam penelitian ini didasarkan pada niat/keinginan dan bukan perpindahan aktual.

Variabel ini diukur dengan menggunakan tiga item yang dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) untuk mengukur keinginan berpindah keluar atau keinginan untuk meninggalkan organisasi. Skala yang digunakan adalah skala Likert 5 poin mulai sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (7).

Teknik Analisis

Statistik Deskriptif

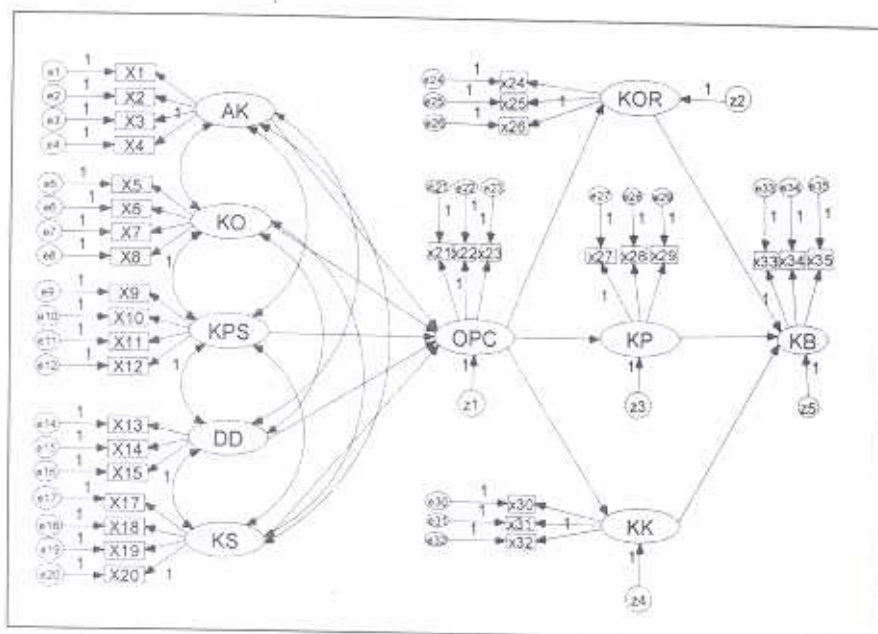
Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk melihat gambaran umum tentang variable penelitian. analisis ini disajikan dalam bentuk mean, median, kisaran teoritis dan aktual serta deviasi standar.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Modelling/SEM*). Prosedur analisis SEM merujuk pada tujuh tahap dari Hair et al., (1998) sebagai berikut:

1. Pengembangan model berbasis teori. Model teoritis dalam penelitian ini dikembagkan dengan berpijak pada telaah teori yang memadai dan telah diuraikan.
2. Pengembangan diagram alur atau *path diagram* untuk menunjukkan hubungan kausalitas.

DIAGRAM ALUR



Keterangan:

AK = afiliasi komunitas
KO = kebutuhan otonomi
KPS = keyakinan peraturan sendiri
DD = dedikasi
KS = kewajiban sosial

OPC

KOR

KP

KK

KB

= Organizational-profesional conflict

= komitmen organisasional

= komitmen profesional

= kepuasan kerja

= keinginan berpindah

3. Konversi diagram alur ke dalam persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran.

Adapun persamaan struktural (*structural equation*) dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$OPC = \beta_1 AK + \beta_2 KO + \beta_3 KPS + \beta_4 DD + \beta_5 KS + z_1$$

$$KOR = \beta_6 OPC + z_2$$

$$KP = \beta_6 OPC + z_3$$

$$KK = \beta_6 OPC + z_4$$

$$KB = \beta_7 KOR + \beta_8 KP + \beta_9 KK + z_5$$

4. Pemilihan matrik input dan teknik estimasi model. Input data yang digunakan dalam penelitian ini adalah matriks varians/kovarians atau matriks korelasi untuk keseluruhan estimasi. Program komputer yang digunakan adalah Amos 4.01 dengan *maximum likelihood estimation*.

5. Menganalisis problem indentifikasi. Problem indentifikasi model pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Gejala-gejala problem indentifikasi antara lain:

- *Standard error* pada satu atau beberapa koefisien sangat besar.
- Muncul angka-angka yang aneh seperti *varians error* yang negatif
- Muncul korelasi yang sangat tinggi antara koefisien estimasi ($> 0,90$)

6. Evaluasi kriteria *Goodnes-of-fit*. Pengujian kesesuaian model dilakukan melalui telaah terhadap kriteria *goodness-of-fit* seperti yang telah diuraikan berikut ini

Indeks Pengujian Kelayakan Model

Goodness fo Fit Index	Cut-Off Value
X^2 – Chi-Square	Diharapkan kecil
Significanced Probabilitas	≥ 0.05
RMSEA	≥ 0.08
GFI	≥ 0.90
AGFI	≥ 0.90
CMIN/DF	≥ 2.00
TLI	≥ 0.95
CFI	≥ 0.95

Sumber : Ferdinand (2000, p. 59)

7. Interpretasi dan modifikasi model. Pada tahap terakhir ini akan dilakukan interpretasi model dan modifikasi model yang tidak memenuhi syarat pengujian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Dari data diatas dapat dilihat bahwa untuk pengiriman 500 kuesioner, yang kembali dan layak untuk dianalisis sebanyak 175 kuesioner, dengan tingkat *response rate* 35%. Tingkat *response rate* tersebut diatas tingkat rata-rata *response rate* untuk ukuran Indonesia dengan rata-rata 10% - 20% (Nur Indriantoro, 1993). Tingginya tingkat *response rate* tersebut karena pengumpulan kuesioner dalam penelitian ini sebagian besar dilakukan dengan *contact person*.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran tentang tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian, yang menunjukkan angka kisaran teoritis dan sesungguhnya, rata-rata, serta standar deviasi, seperti nampak dalam Tabel berikut ini

TABEL 4.3
STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Rata-rata	Standar
AK	4 – 28	14 – 25	20,86	2,46
KO	4 – 28	14 – 26	21,40	2,12
KPS	4 – 48	14 – 26	20,51	2,52
DD	4 – 28	13 – 23	18,00	2,01
KS	4 – 28	15 – 27	21,04	2,30
OPC	3 – 21	12 – 20	16,57	1,62
KOR	3 – 21	4 – 13	7,16	1,87
KP	3 – 21	10 – 21	15,35	2,10
KK	3 – 21	4 – 11	6,92	1,76
KB	3 – 21	11 – 20	15,97	1,76

Sumber : Data Primer diolah, 2004

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Evaluasi Asumsi SEM

Setelah model pengukuran untuk masing-masing konstruk dinyatakan fit dengan data, maka tahap selanjutnya adalah evaluasi *overall model fit* untuk model struktural dan menganalisis parameter estimasi antar faktor. Parameter tersebut menjelaskan hubungan kausalitas antar faktor

Sebelum dilakukan evaluasi terhadap *overall model fit* untuk model struktural dan analisis parameter estimasi antar faktor terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi-asumsi SEM. Pelanggaran asumsi-asumsi penting SEM berdampak serius pada nilai parameter estimasi antar variabel, dan menimbulkan problem identifikasi (Bagozzi dan Baumgartner, 1994).

Evaluasi Normalitas Data

Salah satu syarat yang harus dipenuhi apabila teknik yang digunakan *Maximum Likelihood Estimation* adalah dipenuhinya asumsi normalitas. Normalitas data baik secara *univariat* dan *multivariat* dievaluasi dengan menggunakan kriteria nilai kritis (*critical ratio*) sebesar $\pm 2,58$ (Agusty, 2002). Hasil pengujian normalitas data disajikan pada tabel berikut

UJI NORMALITAS

Indikator	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
x35	2.000	7.000	-0.212	-1.145	0.703	1.899
x34	4.000	7.000	-0.014	-0.074	-0.575	-1.553
x33	2.000	7.000	-0.085	-0.461	0.399	1.077
x30	1.000	4.000	0.185	0.999	-0.364	-0.983
x31	1.000	4.000	-0.078	-0.423	-0.572	-1.545
x32	1.000	5.000	0.357	1.925	-0.454	-1.227
x29	3.000	7.000	-0.457	-2.466	-0.026	-0.069
x28	3.000	7.000	-0.365	-1.970	-0.076	-0.204
x27	2.000	7.000	-0.207	-1.116	0.216	0.583
x24	1.000	6.000	0.344	1.856	0.429	1.158
x25	1.000	5.000	0.355	1.919	-0.126	-0.341
x26	1.000	5.000	0.442	2.384	0.197	0.532
x23	4.000	7.000	-0.080	-0.433	-0.503	-1.358
x22	4.000	7.000	-0.225	-1.213	-0.533	-1.439
x21	4.000	7.000	-0.020	-0.110	-0.300	-0.811
X17	3.000	7.000	-0.209	-1.127	0.237	0.640
X18	2.000	7.000	-0.226	-1.218	0.029	0.077
X19	3.000	7.000	-0.065	-0.352	-0.341	-0.922
X20	3.000	7.000	-0.399	-2.156	0.082	0.223
X13	2.000	7.000	-0.387	-2.090	0.937	2.530
X14	3.000	7.000	-0.151	-0.815	-0.178	-0.482
X15	4.000	7.000	0.060	0.327	-0.644	-1.739
X9	1.000	7.000	-0.443	-2.394	0.522	1.408
X10	3.000	7.000	-0.256	-1.384	-0.048	-0.131
X11	4.000	7.000	-0.204	-1.101	-0.496	-1.339
X12	3.000	7.000	-0.206	-1.111	-0.417	-1.126
X5	3.000	7.000	-0.142	-0.768	0.262	0.706
X6	3.000	7.000	-0.307	-1.658	-0.459	-1.239
X7	3.000	7.000	-0.021	-0.111	-0.145	-0.392
X8	4.000	7.000	-0.260	-1.403	-0.149	-0.402
X1	3.000	7.000	-0.133	-0.719	-0.256	-0.692
X2	2.000	7.000	-0.387	-2.089	0.445	1.201
X3	3.000	7.000	-0.338	-1.825	-0.316	-0.853
X4	3.000	7.000	-0.191	-1.031	-0.511	-1.380
Multivariate					24.031	3.213

Sumber: Data Primer diolah, 2004

Pada tabel diatas nampak bahwa nilai *skewness* maupun *kurtosis* pada kolom *critical ratio* (CR) masing-masing variabel secara *univariate* berada diantara $\pm 2,58$. Normalitas *multivariate* berada diatas 2,58, tetapi tidak mempengaruhi kesesuaian data dengan model sehingga tidak menjadi masalah dalam model ini.

Evaluasi Outliers

Outliers merupakan observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi yang lain dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal (*univariate*) maupun variabel-variabel kombinasi (*multivariate*). *Outliers* dapat dievaluasi dengan dua cara, yaitu analisis terhadap *univariate outliers* dan analisis terhadap *multivariate outliers*. Deteksi terhadap *univariate outliers* dilakukan dengan mengkonversi nilai absolut setiap observasi menjadi *standardized score* atau *Z-score* dengan nilai rata-rata = 0 (nol) dan nilai standar deviasi = 1 (satu), (Augusty, 2002). Observasi data yang memiliki nilai *Z-score* 4 dikategorikan sebagai *univariate outlier* untuk sample besar atau diatas 80 observasi (Hair, et al, 1998). Hasil pengujian *univariate outlier* ditampilkan pada tabel berikut :

UJI UNIVARIATE OUTLIERS DENGAN Z-SCORE

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(X1)	175	-1.93602	2.28583	.000000	1.000000
Zscore(X2)	175	-2.23548	2.36698	.000000	1.000000
Zscore(X3)	175	-1.77643	2.19219	.000000	1.000000
Zscore(X4)	175	-2.84569	1.57113	.000000	1.000000
Zscore(X5)	175	-1.66129	2.31567	.000000	1.000000
Zscore(X6)	175	-2.30602	2.35934	.000000	1.000000
Zscore(X7)	175	-1.87356	2.17425	.000000	1.000000
Zscore(X8)	175	-1.64716	1.65345	.000000	1.000000
Zscore(X9)	175	-1.84286	2.25239	.000000	1.000000
Zscore(X10)	175	-2.25613	2.32152	.000000	1.000000
Zscore(X11)	175	-1.81947	2.16062	.000000	1.000000
Zscore(X12)	175	-2.65359	1.54893	.000000	1.000000
Zscore(X13)	175	-2.77126	2.13983	.000000	1.000000
Zscore(X14)	175	-2.36155	2.32141	.000000	1.000000
Zscore(X15)	175	-2.46108	2.50363	.000000	1.000000
Zscore(X16)	175	-3.34427	1.59453	.000000	1.000000
Zscore(X17)	175	-2.29048	2.25155	.000000	1.000000
Zscore(X18)	175	-2.38038	2.33992	.000000	1.000000
Zscore(X19)	175	-2.90200	2.37436	.000000	1.000000
Zscore(X20)	175	-3.09318	1.62409	.000000	1.000000
Zscore(X21)	175	-1.92597	2.34042	.000000	1.000000
Zscore(X22)	175	-1.81656	2.06024	.000000	1.000000
Zscore(X23)	175	-2.40418	1.57751	.000000	1.000000
Zscore(X24)	175	-1.66005	1.82606	.000000	1.000000
Zscore(X25)	175	-1.81435	3.01096	.000000	1.000000
Zscore(X26)	175	-1.53726	3.24533	.000000	1.000000
Zscore(X27)	175	-2.23416	2.01560	.000000	1.000000
Zscore(X28)	175	-2.32745	2.02874	.000000	1.000000
Zscore(X29)	175	-2.58412	2.16361	.000000	1.000000
Zscore(X30)	175	-1.55659	2.41044	.000000	1.000000
Zscore(X31)	175	-1.74655	2.13879	.000000	1.000000
Zscore(X32)	175	-1.60895	1.94021	.000000	1.000000
Zscore(X33)	175	-2.82146	2.34875	.000000	1.000000
Zscore(X34)	175	-1.84673	2.11054	.000000	1.000000
Zscore(X35)	175	-1.80632	1.84106	.000000	1.000000
Valid N (listwise)	175				

Sumber: Data Primer diolah, 2004

Dari hasil pengujian terlihat bahwa tidak ada nilai *Z-score* yang lebih besar atau sama dengan 4 dengan standar deviasi sebesar satu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada *univariate outliers* dalam data yang dianalisis. Walaupun data yang dianalisis menunjukkan tidak ada *outliers* pada tingkat *univariate*, tetapi observasi-observasi itu mungkin dapat menjadi *outliers* bila sudah dikombinasikan (*multivariate outliers*).

Evaluasi terhadap *multivariate outlier* dilakukan dengan menggunakan kriteria jarak *mahalanobis* pada tingkat $p < 0,001$. Jarak *mahalanobis* dievaluasi dengan menggunakan c^2 pada derajat bebas sebesar jumlah indikator (Agusty, 2002). Dalam penelitian ini digunakan 35 indikator. Oleh karena itu semua kasus yang mempunyai *mahalanobis distance* yang lebih besar dari $c^2 (35, 0,001) = 66,619$ adalah *multivariate outlier*. Berikut ini ditunjukkan hasil uji *multivariate outliers* dengan mengambil 5 (lima) observasi sejauh dari *centroid* seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

TABEL 4.6
UJI MULTIVARIATE OUTLIERS

Observation Number	Mahalanobis d-squared
78	81,404
149	65,223
54	64,084
4	57,248
150	56,735

Sumber: Data Primer diolah, 2004

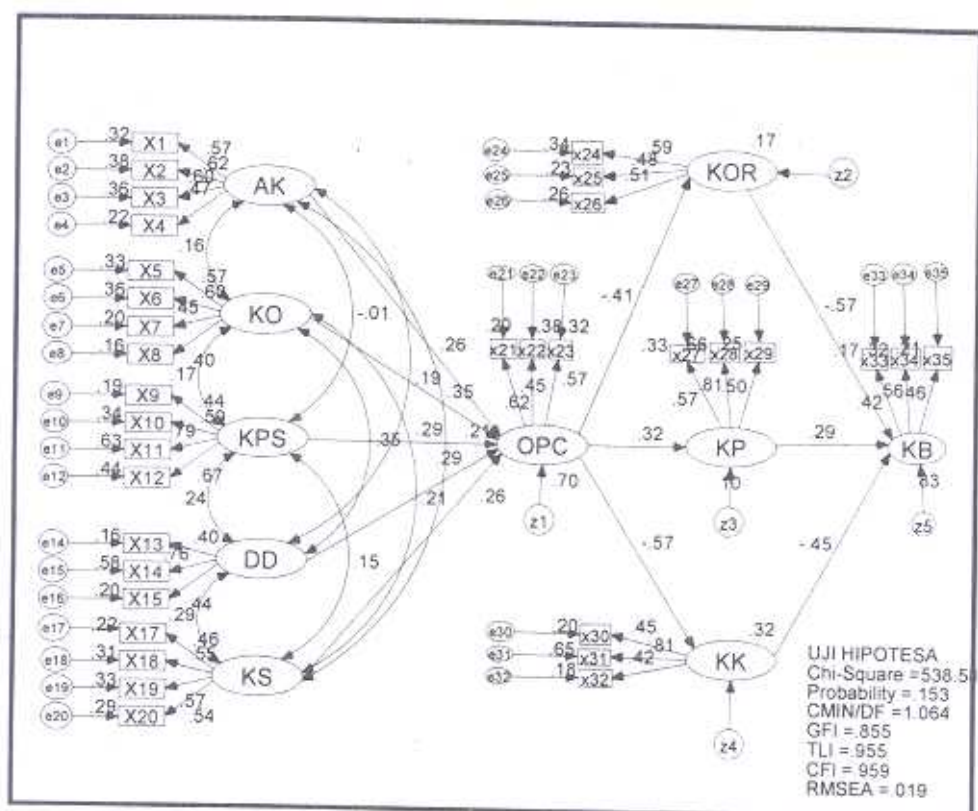
Pada table diatas tampak bahwa observasi no 78 mempunyai jarak Mahalanobis sebesar 81,404. Sementara *chisquare* table pada $df = 35$ (jumlah indikator atau *observed variables*) pada $\alpha = 0,001$ adalah sebesar 66,619 sehingga dikatakan mempunyai *multivariate outliers*. Tetapi hal ini tidak masalah karena menggambarkan kondisi riil responden dan tidak mempengaruhi normalitas data, dan tidak mempengaruhi penerimaan model.

Multicollinearity atau *Singularity*

Multicollinearity atau *singularity* dapat dideteksi melalui *Determinant of Sample Covariance Matrix*. Nilai determinasi yang sangat kecil atau menjauhi angka nol menunjukkan indikasi terdapatnya *multicollinearity* atau *singularity* (Agusty, 2002). Nilai determinasi dari hasil pengolahan program AMOS 4.01 diperoleh nilai sebesar 2,5029e-009. Nilai tersebut jauh diatas angka nol, ini memberikan indikasi tidak adanya masalah *multicollinearity* atau *singularity*.

Analisis Full Structural Equation Modeling (SEM)

Setelah model dianalisis melalui analisis faktor konfirmatori, selanjutnya adalah mengevaluasi kriteria-kriteria *overall model fit*. *Overall model fit* menunjukkan sejauhmana tingkat kesesuaian antara matriks varian-kovarian sampel dengan matriks varians-kovarian yang diprediksi oleh model atau dengan kata lain, sejauhmana model yang dikembangkan oleh peneliti konsisten dengan data (Diamantopoulos & Siguaw, 2000). Hasil estimasi *full latent variable model* ditampilkan dalam gambar berikut



Sumber: Data Primer diolah, 2004

Adapun evaluasi kriteria-kriteria *overall model fit* beserta keputusan yang diambil ditampilkan pada tabel berikut.

EVALUASI OVERALL MODEL FIT MODEL STRUCTURAL EQUATION MODELING

Goodness-of-Fit	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi Square χ^2	559,438*	538,580	Diharapkan nilai kecil
Derajat Bebas (DF)			
Probability	$\geq 0,05$	0,153	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,019	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,855	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,830	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,064	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,955	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,959	Baik

* Chi-Square table pada $\alpha = 0,05$ dan df 506

Hasil pengujian atas *full structural equation model* menghasilkan nilai kesesuaian yang baik untuk dapat menerima model penelitian yang diajukan. Meskipun nilai indeks GFI dan AGFI adalah marginal. Namun hal ini tidak menjadi permasalahan yang serius karena GFI maupun AGFI sangat dipengaruhi oleh

kompleksitas model dan ukuran sampel (Bagozzi dan Baumgartner, 1994; Gerbing dan Anderson, 1993; Kline, 1998), sehingga GFI dan AGFI masih dapat diterima atau menurut (Hair et.al, 1998) dikategorikan sebagai *marginal fit*. Secara keseluruhan bisa disimpulkan bahwa *Full Latent Variable Model* yang dispesifikasi dalam penelitian ini telah *fit* dengan data.

Uji Hipotesis dan Pembahasan

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan, dilakukan dengan melihat nilai *regression weights* pada kolom C.R yang dihasilkan oleh program AMOS 4.01. Nilai C.R dibandingkan dengan nilai kritisnya yaitu $\pm 1,96$ pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Jika nilai C.R hasil pengolahan lebih besar dari nilai kritisnya dengan tingkat signifikansi ($p \leq 0,05$) maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Sebaliknya bila nilai C.R lebih kecil dari nilai kritisnya dengan tingkat signifikansi ($p \geq 0,05$) maka hipotesis yang diajukan ditolak. Hasil estimasi untuk parameter masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogennya ditampilkan dalam tabel berikut:

**HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI PARAMETER ESTIMASI UNTUK
MODEL STUCTURAL EQUATION MODELING**

Variabel	Estimasi	S.E.	C.R.	P	Keputusan
OPC <-- KPS	0.112	0.055	2.032	0.042	Positif dan Signifikan
OPC <-- DD	0.256	0.123	2.090	0.037	Positif dan Signifikan
OPC <-- KS	0.195	0.095	2.039	0.041	Positif dan Signifikan
OPC <-- KO	0.379	0.162	2.342	0.019	Positif dan Signifikan
OPC <-- AK	0.192	0.092	2.092	0.036	Positif dan Signifikan
KK <-- OPC	-0.679	0.219	-3.098	0.002	Negatif dan Signifikan
KP <-- OPC	0.543	0.213	2.554	0.011	Positif dan Signifikan
KOR <-- OPC	-0.567	0.204	-2.773	0.006	Negatif dan Signifikan
KB <-- KOR	-0.466	0.162	-2.877	0.004	Negatif dan Signifikan
KB <-- KP	0.191	0.084	2.273	0.023	Positif dan Signifikan
KB <-- KK	-0.419	0.157	-2.668	0.008	Negatif dan Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2004

Pembahasan hipotesis 1

Hipotesis 1 menyatakan bahwa semakin tinggi dimensi-dimensi profesionalisme yaitu afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi terhadap profesi dan kewajiban sosial maka akan semakin tinggi konflik organisasional profesional. Tujuan hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah profesionalisme yang tinggi dalam suatu organisasi akan mempengaruhi akan menyebabkan tingginya konflik organisasional professional. Berdasarkan hasil analisis data seperti yang disajikan dalam table 4.23, diperoleh bahwa nilai C.R, hubungan dimensi profesionalisme afiliasi komunitas terhadap konflik organisasional professional sebesar 2,092. Nilai C.R. tersebut berada di atas nilai kritis $\pm 1,96$ atau dengan melihat $p=0,036$ berada di bawah nilai signifikan 0,05. Untuk dimensi kebutuhan otonomi nilai C.R. sebesar 2,342 dengan nilai $p=0,019$, dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri nilai C.R. sebesar 2,032 dengan nilai $p=0,042$. Dimensi dedikasi terhadap profesi memiliki nilai C.R. sebesar 2,090 dengan nilai $p=0,037$. dan yang terakhir dimensi kewajiban sosial memiliki nilai C.R.

sebesar 2,039 dengan nilai $p=0,041$. Sehingga semua dimensi profesionalisme berhubungan positif signifikan terhadap OPC. Dengan demikian hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semakin tinggi masing-masing dimensi profesionalisme maka akan semakin tinggi konflik organisasional profesional.

Hasil uji hipotesis pertama sedikit berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa hanya dimensi dedikasi terhadap profesi dan kebutuhan otonomi saja yang mempunyai hubungan dengan OPC. Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Shafer et al (2002) pada organisasi profesi di Amerika menunjukkan bahwa terdapat karakteristik yang berbeda antara organisasi profesi di Indonesia dan di Amerika yang dimungkinkan karena perbedaan budaya organisasi yang dianut, bentuk struktur organisasi, rentang kekuasaan, kondisi politik, dan fiskal, posisi tawar yang belum baik antar pekerja dengan pemberi kerja yang berbeda antara di Indonesia dan Amerika. Penelitian yang dilakukan oleh Indriantoro (1993), menyimpulkan bahwa perbedaan budaya antara Indonesia dan Amerika Serikat serta negara-negara Barat lainnya memiliki sumbangan yang substantif terhadap hasil yang tidak signifikan (lihat juga Robbins, 1996).

Pembahasan hipotesis 2

Hipotesis 2 menyatakan bahwa OPC mempunyai hubungan yang positif dengan keinginan berpindah melalui penurunan Komitmen organisasional. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai $C.R.$ hubungan OPC dengan Komitmen organisasional

-2,773 dengan probabilitas sebesar 0,006, hubungan komitmen organisasional dengan keinginan berpindah -2,887 dengan probabilitas sebesar 0,004. Nilai tersebut berada diatas nilai kritis $\pm 1,96$ dan *probability level* dibawah nilai signifikansi 0,05 dan Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis 2 diterima.

Karyawan yang profesional akan nampak mempunyai tingkat komitmen organisasional yang rendah jika organisasi membuat permintaan terhadap individu yang bertentangan dengan nilai profesional mereka yang menyebabkan timbulnya konflik (Meixner dan Blane, 1989). Setiap organisasi berkeinginan untuk mempekerjakan karyawan dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Gibson et al (1977) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk mencari pekerjaan alternatif.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Aranya dan Ferris (1984), Mc Gregor et al (1989), Brierly dan Cowton (2000), Shafer et al (2002), Jantje (2003) yang menyatakan OPC berhubungan negatif dengan Komitmen Organisasional. Kemudian hasil penelitian yang menyatakan komitmen organisasional berhubungan negatif dengan keinginan berpindah sesuai dengan penelitian Meixner dan Blane (1989), Suwandi dan Nur Indriarto (1999) dan Shafer et al (2002).

Pembahasan hipotesis 3

Hipotesis 3 menyatakan bahwa konflik organisasional profesional (OPC) akan berhubungan positif dengan keinginan berpindah melalui peningkatan komitmen profesional. Berdasarkan hasil analisis data seperti pada tabel 4.23 dapat dilihat bahwa nilai $C.R.$ hubungan antara OPC dengan Komitmen profesional sebesar 2,554 dengan tingkat signifikansi ($p=0,011$), sedangkan nilai $C.R.$ hubungan antara Komitmen profesional dengan keinginan berpindah sebesar 2,273 dengan tingkat signifikansi ($p=0,023$). Nilai $C.R.$ tersebut berada diatas nilai kritis $\pm 1,96$ dan dibawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Para profesional yang merasa terikat dengan profesi mereka akan memberikan prioritas kepada kepentingan profesional ketika mereka menghadapi dilemma di tempat kerja. Demikian pula ketika

professional dihadapkan pada konflik antara nilai-nilai organisasional dengan profesional ia akan cenderung tidak komitmen terhadap organisasinya tetapi lebih komitmen terhadap profesinya (Aranya dan Ferris, 1995). Jika karyawan nampak tidak komitmen terhadap organisasi dan lebih komit terhadap profesinya maka sangatlah masuk akal jika menimbulkan keinginan berpindah.

Temuan ini sesuai dengan penelitian Aranya dan Ferris (1984) yang menyatakan OPC berhubungan positif dengan komitmen organisasional, seperti juga ditemukan oleh Brierley dan Cowton (2000). Kemudian Meixner dan Blime (1989) menyatakan karyawan yang diminta untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan nilai profesionalnya akan lebih komitmen terhadap profesinya sehingga menimbulkan keinginan berpindah.

Pembahasan hipotesis 4

Hipotesis 4 menyatakan bahwa konflik organisasional profesional (OPC) akan berhubungan positif dengan keinginan berpindah melalui penurunan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis data seperti pada tabel 4.23 dapat dilihat bahwa nilai *C.R.* hubungan antara OPC dengan kepuasan kerja sebesar -3,098 dengan tingkat signifikansi ($p=0,002$), sedangkan nilai *C.R.* hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah sebesar -2,668 dengan tingkat signifikansi ($p=0,008$). Nilai *C.R.* tersebut berada diatas nilai kritis $\pm 1,96$ dan dibawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian hipotesis 4 diterima.

Semakin tinggi konflik organisasional profesional akan dapat menurunkan kepuasan kerja karena tidak ada keamanan dalam bekerja dan selalu merasa tertekan. Tidak mengherankan jika hal tersebut pada akhirnya menimbulkan keinginan berpindah. Temuan tersebut sesuai dengan penelitian Sorensen dan Sorensen (1974), Aranya dan Ferris (1984), Shafer et al (2002), Jantje (2003), dan Harel et al (1986).

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN KETERBATASAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara dimensi-dimensi profesionalisme dengan konflik organisasional profesional dan *work outcome*, menggunakan unit analisis akuntan yang bekerja di KAP di pulau Jawa, dengan mengajukan 4 hipotesis alternatif. Pada hasil pengujian hipotesis dihasilkan penerimaan terhadap semua hipotesis yang diajukan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa dimensi-dimensi profesionalisme yaitu afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi terhadap profesi dan kewajiban sosial, semuanya berhubungan positif dengan konflik organisasional profesional atau dengan kata lain semakin tinggi tingkat profesionalisme maka akan semakin tinggi konflik yang mungkin terjadi antara organisasi dengan profesi. Ketika terjadi dilemma atau konflik ditempat kerja dimana organisasi membuat permintaan terhadap individu yang bertentangan dengan nilai profesional mereka, maka karyawan yang profesional akan tampak lebih tidak komitmen terhadap organisasi dan komitmen terhadap profesinya, sehingga menimbulkan keinginan berpindah. Sehingga semakin tinggi konflik organisasional profesional maka akan semakin rendah komitmen organisasional sehingga keinginan berpindahpun menjadi tinggi. Sebaliknya semakin tinggi konflik organisasional profesional maka akan semakin tinggi komitmen profesional sehingga keinginan berpindahpun menjadi tinggi. Konsekuensi dari konflik organisasional profesional adalah timbulnya ketidakpuasan kerja, karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja karena selalu mengalami konflik dan dilemma antara nilai-nilai organisasi yang harus dipatuhi dengan nilai-nilai profesional. Kepuasan kerja biasanya ditemukan mempunyai hubungan yang negatif dengan keinginan berpindah.

Hasil uji hipotesa pertama sedikit berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa hanya dimensi dedikasi terhadap profesi dan kebutuhan otonomi saja yang mempunyai hubungan dengan OPC. Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Safer et al (2002) pada organisasi profesi di Amerika menunjukkan bahwa terdapat karakteristik yang berbeda antara organisasi profesi di Indonesia dan di Amerika yang dimungkinkan karena perbedaan budaya organisasi yang dianut, bentuk struktur organisasi, rentang kekuasaan, kondisi politik, dan fiskal, posisi tawar yang belum baik antar pekerja dengan pemberi kerja yang berbeda antara di Indonesia dan Amerika. Penelitian yang dilakukan oleh Indriantoro (1993), menyimpulkan bahwa perbedaan budaya antara Indonesia dan Amerika Serikat serta negara-negara Barat lainnya memiliki sumbangan yang substantif terhadap hasil yang tidak signifikan (lihat juga Robbins, 1996).

Implikasi

Analisis SEM dengan program AMOS mempunyai sensitivitas yang tinggi terhadap normalitas data, sehingga penelitian berikutnya dapat membandingkan dengan program analisis SEM lainnya seperti Lisrel yang tidak terlalu sensitive terhadap asumsi normalitas.

Diterimanya hipotesis yang disusun memberikan implikasi dan justifikasi bahwa profesionalisme yang tinggi mengindikasikan adanya konflik, konflik yang terjadi antara organisasi dengan profesionalisme sepenuhnya tidak bisa dihindari oleh organisasi profesi khususnya profesi Akuntan. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengevaluasi dan mengurangi konflik antara organisasi dengan profesionalisme atau sering disebut dengan konflik organisasional profesional dengan cara memberikan keleluasaan pada akuntan untuk bertindak sesuai dengan pertimbangan profesionalismenya dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi, komitmen profesional dan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan menekan keinginan berpindah karyawan.

Penelitian ini juga memberikan implikasi teoritis yang penting. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap sikap dan perilaku para pekerja. Salah satunya hubungan antara organisasi dan profesional yang bekerja dalam organisasi profesi. Hubungan tersebut dikarakteristikan memiliki potensi untuk menimbulkan konflik dengan asumsi bahwa ada ketidaksesuaian antara norma nilai yang dianut oleh profesi dengan norma dan nilai yang dianut organisasi. Para auditor yang mencetak skor nilai yang tinggi pada orientasi profesional akan lebih mungkin untuk mengindikasikan adanya konflik yang terjadi antara nilai-nilai profesional dengan organisasi. Para auditor yang berdedikasi kepada profesi mereka, akan merasakan suatu perasaan yang lebih kuat terhadap keanggotaannya dalam komunitas profesional, dan siapa yang lebih betul-betul merasa terikat dengan nilai profesional tradisional seperti otonomi, peraturan diri sendiri, dan kewajiban sosial harus mempunyai suatu kepekaan yang lebih tinggi terhadap permintaan organisasi yang mendorong kearah kompromi dari nilai-nilai organisasional dan profesionalnya. Temuan ini sangat penting untuk pengembangan teori tentang profesionalisme di masa yang akan datang.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, yaitu:

1. Model yang diajukan masih relatif baru, diperlukan pengujian kembali atas model dan instrumen-instrumen yang digunakan.
2. Adanya indikasi masalah pada uji kesesuaian model yang Kurang baik (*marginal*) atau dengan kata lain model penelitian menghasilkan konfirmasi yang kurang baik atas hubungan kausalitas antar variabel.

3. Pemilihan sampel yang berada dalam lingkup yang relatif kecil dan menggunakan satu wilayah tertentu saja, sehingga mengurangi kemampuan generalisasi temuan ini.
4. Metode yang digunakan untuk penyebaran kuesioner yaitu dengan contact person dan mail survey, hal ini menyebabkan peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden. Jawaban yang diberikan oleh responden kemungkinan bukan merupakan jawaban sebenarnya. Peneliti tidak melakukan wawancara dan terlibat langsung, sehingga kesimpulan yang dikemukakan didasarkan pada data yang terkumpul melalui kuesioner.
5. Kemungkinan gangguan pada hasil penelitian karena adanya *multivariate outliers* pada responden yang dijadikan data penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, A. 1988. *"The System Of Profession"*, University Of Chicago Press, Chicago, Il
- Anderson, J. C. & D. W. Gerbing. 1988. *"Structural Equation Model in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach"*, *Psychological Bulletin* Vol. 103, No.3, pp. 411-423.
- Aranya, N dan J. Amernic. 1982. "Accountants' Job Satisfaction: A Path Analysis". *Accounting, Organization and Society*. 7(3), pp. 201-215.
- Aranya, N. & Ferris, K. 1984. "A Reexamination Of Accountant's Organizational -Professional Konflik". *The accounting review*, Vol.69, no. 1, pp.:1-15
- Augusty, Ferdinand. 2002. *"Structural Equation Modeling: Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Magister Dan Doctor"*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bagozzi, R.P. & Baumgartner, H. 1994. *"The Evaluation Of Structural Equation Models And Hypothesis Testing"* in R.P. Bagozzi (Ed.), *Principles of Marketing Research*, Oxford, England: Blackwell, 1994, pp. 386-422
- Baker, C. R. 1977. "Management Strategy In A Large Accounting Firm". *The Accounting Review*. July, pp: 576-586
- Bamber, E. Michael and Venkataraman Iyer. 2000. "Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification". *Auditing: A Journal of Practice and Theory*
- Bhishop, J. W., Scott, K. D. dan Burroughs, S. M. 2000. "Support, commitment and employee outcome in a team environment". *Journal of Management*. Vol. 26. No. 6, pp. 815-21
- Brierley J. A. dan C. J. Cowton. 2000. "Putting Meta-Analysis to Work: Accountants' Organizational-Professional Conflict". *Journal of Business Ethics*. 24: 343-353.
- Cable, D.m. & Judge, T.A. 1996. "Person Organization fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry". *Organizational Behavior and Human Decisions Processes*, Vol. 67, pp. 294-311.
- Cadwell, D. and O'reilly, C. 1990, " Measuring Person-Job Fit Using A Profile Comparison Process", *Journal Of Applied Psychology*, vol.75, pp.648-57.
- Chang, E. 1999, " Career Commitment As A Complex Moderator Of Organizational Commitmen And Turnover Intentions", *Human Relations*, Vol.52. No. 10, pp.: 1257-78
- Chatman, J. A. 1989, "Improving Interactional Organizational Research: A Model Of person-Organization Fit", *Academy of Management Review*, Vol. 14, pp. 333-49
- Chatman, J. A. 1991, "Matcing People And Orgnizations: Selection And Socialization In Public Accounting Firms", *Administrative Science Quarterly*, Vol.36 No.3. pp 459-84
- Dyah, Sih, Rahayu. 2002. Antaseden Dan Konsekuensi Tekanan Peran (*Role Stress*) Pada Auditor Independen". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol 5, No. 2, (Mei), hlm. 178-192
- Eby, L. t., Freeman, D.M., Rush, M.C. and Lance, C.E. 1999, "Motivational Bases Of Affective Organization Commitment: A Partial Test Of An Integrative Theoretical Model", *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, Vo. 72, No. 4, PP. 463-83.
- Finegan, J. E. 2000. "The impact of person and organizational values on organizational commitment". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 73. no. 2, pp: 149-69.
- Goetz, J. P. C., Morrow, dan J. C. Mc Elroy. 1991. "The effect of accounting firm size and member rank of professionalism. *Accounting Organizations and Society*. Vol. 16, pp. 159-166.
- Hastings, A. dan Hainings, C.R. 1970, "Role relations and value adaptation: a study of the professional accountant in industry", *Sociology*, September, pp. 353-66.
- Hair, J. F., R. E. Anderson, R. L. Tatham, dan W. C. Black. 1998. *"Multivariate Data Analysis With Reading"*, Indianapolis, In MacMillan Publizing Company Publizing Company.

- Harrel, A. E. Chewning, and M. Taylor, 1986, "organizational Profesional Conflict and The Job Satisfaction and Turnover Intentions in Internal Auditor", *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, pp:109-121
- Indriantoro, Nur. 1994. "Prospek Profesi Akuntan". *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*. (September):hlm. 35-42.
- Indriantoro, Nur dan Suwandi. 1999. "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser : Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.
- Jantje, E. L. 2003. "Analisis Variabel-variabel Antaseden dan Konsekuensi Konflik Organisasional Profesional Akuntan Di KAP Industri", *Tesis Pascasarjana UNDIP* (tidak dipublikasikan)
- Kalbers, L.P dan Fogarty, T.J. 1995, "Professionalism and it consequences: a study of internal auditors", *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, vol.14, pp. 64-86
- Kristof, A.L.1996. "Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications", *Personnel Psychology*, Vol. 49. No. 1, pp 1-49.
- Lindblom, Cristi K. dan Ruland, Robert G. 1997, "Functionalist and Conflict Views of AICPA Code of Conduct: Public Interest vs. Self Interest", *Journal of Business Ethics*, vol. 16, pp. 573-582.
- Luthans, F. 1998. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, Inc.
- Mautz, R. K. 1988. "Public Accounting Which Kind of Professionalism?" *Accounting Horizons*, (September) pp. 121-125.
- McGregor Jr, C. C., L. N. Killough., and R. M. Brown. 1989. "An Investigation Of Organizational-Professional Conflict In Management Accounting". *Journal Of Management Accounting Research*. (Fall), pp: 104-118
- Meixner, W. F. dan D. M. Bline. 1989. "Profesional and Job-related Attitudes and the behaviors they Influence among Governmental Accountants". *Accounting, Auditing and Accountability Journal*.
- Meyer, J. P. dan Allen, N. J. 1984. " testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations", *Journal of Applied Psychology*. Vol.69, pp.372-8
- Miner, J. B. 1981. "Scoring Guide for the Miner Sentence Completion Scale – Form P". *Organizational Measuremant Systems Press*, Buffalo, NY.
- Morrow, P. C. 1993. "The theory and measuremant of work commitment", JAI Press, Greenwich, CT.
- Morrow, P. C. dan J. F. Goetz. 1988. "Professionalism As Form Of Work Commitment". *Journal Of Vocational Behavior*. Vol.32. pp. 92-111.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. dan Porter, R. W. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal Of Vocational Behavior*, Vol. 14 No. 1, PP138-45
- Norris, D. dan R. Neibuhr. 1983. "Professionalism, Organizational Commitment and Job Satisfaction in an Accounting Organization". *Accounting, Organizations and Society*. 9(1), pp: 49-59.
- Nouri, H., & R. J. Parker. 1998. "The Relationship Between Bedget Participation and Job Perfoemance: The Role of Budget Adequacy and Organizational Commitment". *Accounting, Organization and Socrity*, 23, pp.: 467-483
- Pasewark, W. R. & Strawser, J. R. 1996, "The Determinant and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment". *Behavioral Research in Accounting*.
- Rahmawati. 1997. "Hubungan antara Professionalisme Internal Auditor dengan Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Keinginan berpindah" *Tesis Program Pascasarjana UGM* (tidak dipublikasikan)
- Realin, J. A. 1989, *"The Clash of Culture Managers and Professionals"*. Boston: Harvard Business Schools Press.
- Robins, P. Stephen. 1996. "Organizational Behavior: Concept, Controversies, Applications. Seventh edition. Prentice Hall inc.
- Rodriguez dan Clifton. 1991. "Internal Auditing : True/False A Real Profession", *Internal Auditor*. Vol 7, Summer : 93-96.

- Sawyer, L. B. 1991. "Internal Auditing : Practice and Professionalism, *Internal Auditor*, Vol.48. (June): 38-42.
- Sekaran, U. 2000. *Research Methods For Business A Skill-Building Approach*. Third Edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Senatra, Philip T. 1980. "Role Conflict, Role Ambiguity, and Organizational Climate in a Public Accounting firm". *The Accounting Review*. (July), pp. 553-565.
- Sims, R. L. dan Kroeck, K. G. 1994. "The Influence of Ethical Fit on Employee Satisfaction Commitment and Turnover". *Journal of Business Ethics*. Vol. 13 No. 12, pp.939-48
- Snizek, W. 1972, "Hall's Professional Scale: An Empirical Reassessment", *American Sociological review*, Vol. 37, pp. 109-14
- Sorensen, J. and Sorensen, T. 1974, " The Conflict of Professionals in Bureaucratic Organizations", *Administrative Science Quarterly*, vol. 19, pp.98-106
- Shafer, William E. and Jane Park, L. and Liao, Woody M. 2002, " Professionalism, Organizational – Professional Conflict and Work Outcomes", *Accounting, Auditing And Accountability Journal*, Vol 15, No.1, pp: 46-68.
- Steven S. Lui, Hang-Yue Ngo and Anita Wing-Ngar Tsang, 2001, "Interrole Conflict As a Predictor of Job Satisfaction and Propensity to Leave", *Journal of Management Psychology*, Vol. 16, No. 6, pp:469-484
- Sumardi. 2001. "Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme serta Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja", *Tesis Program Pascasarjana UNDIP* (tidak dipublikasikan).
- Wesbery, James. 1989. "The Pursuit of Professionalism, *Internal Auditor*. Vol.46. (April): 22-29.
- Wilensky, H. L. 1964, "The Professionalization of Everyone?", *American Journal of Sociology*, Vol. 70, pp. 137-58